

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA, DAN KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH DENGAN *LOCUS OF CONTROL* SEBAGAI PEMODERASI PADA PERAWAT

Rezqi Ananda Basid¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertamina

E-mail: rezqi.ab@universitaspertamina.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the effect of organizational commitment, job satisfaction, job insecurity to nurses turnover intention with locus of control as moderating variable. The sample comprised 150 nurses across a wide range of departments of a X hospital in Samarinda, East Kalimantan by using purposive sampling method who have been working from minimum 6 months. Following data collection, linear regression and hierarchical linear regression analysis to conduct data analysis. As the result, there is a significant negative effect of organizational commitment on nurses turnover intention. Job satisfaction has significant negative effect on nurses turnover intention and a significant job insecurity has significant positive effect on nurses turnover intention. However, locus of control does not plays as moderating variable on the effect of organizational commitment, job satisfaction and job insecurity on turnover intention. The findings of this study provide practical contribution and recommendation for organization to enhancing organizational commitment, job satisfaction and managing job insecurity.

Keywords: Organizational commitment, job satisfaction, job insecurity, locus of control, turnover intention and nurse.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, ketidakamanan kerja terhadap keinginan berpindah perawat dengan locus of control sebagai variabel pemoderasi. Sampel terdiri dari 150 perawat di berbagai departemen dari rumah sakit X di Samarinda, Kalimantan Timur dengan menggunakan metode purposive sampling kriteria yang digunakan adalah perawat yang telah bekerja dari minimal 6 bulan. Setelah pengumpulan data, dilakukan analisis data dengan regresi linier dan analisis regresi berjenjang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan dari komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah perawat. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap keinginan berpindah perawat dan ketidakamanan kerja yang signifikan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keinginan berpindah perawat. Namun hasil pengujian juga menunjukkan bahwa locus of control tidak berperan sebagai variabel pemoderasi pada pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja pada keinginan berpindah. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi dan rekomendasi praktis untuk meningkatkan komitmen organisasional, kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja bagi organisasi.

Kata kunci: Komitmen organisasional, kepuasan kerja, ketidakamanan kerja, locus of control, dan keinginan berpindah dan perawat.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tingginya akan *turnover* dalam sebuah organisasi akan memberikan dampak berupa meningkatnya biaya untuk melakukan rekrutmen dan seleksi bagi karyawan baru. Selain kerugian materil yang harus dikeluarkan organisasi, bagi karyawan yang ditinggalkan akan mengganggu hubungan dekat dan koherensi yang telah terbentuk sehingga dapat mengakibatkan merosotnya semangat kerja [1]. Keinginan berpindah dapat menjadi tanda awal terjadinya *turnover*. Keinginan berpindah sebagai kesadaran psikologis untuk meninggalkan organisasi secara sukarela [2]. Beberapa faktor yang disinyalir sebagai penyebab dan memperkuat/memperlemah keinginan berpindah karyawan dari suatu pekerjaan. Salah satu penyebab adanya keinginan berpindah dari karyawan adalah tingkat komitmen organisasional dari karyawan. Keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasional. Sebagai definisi yang umum komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan secara berkelanjutan proses bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya [3]. Temuan penelitian yang dilakukan sebelumnya [4], menyatakan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara konsisten mempunyai hubungan langsung sebagai penyebab *turnover*.

Penyebab lain dari keinginan berpindah adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi karyawan sangat diperlukan karena kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas. Karyawan mengekspresikan ketidakpuasannya dengan empat cara sebagai berikut, pertama, keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaannya di tempat lain. Kedua, dengan seenaknya misalnya dengan terlambat datang, tidak masuk kerja, atau membuat kesalahan yang disengaja. Ketiga, membicarakan ketidakpuasannya kepada atasan dengan tujuan agar kondisi tersebut dapat berubah. Keempat, menunggu dengan optimis dan percaya bahwa organisasi dan manajemen dapat melakukan sesuatu yang terbaik [5]. Secara umum karyawan yang merasa tidak puas dan memiliki keinginan berpindah untuk meninggalkan pekerjaannya [6].

Selain komitmen organisasional dan kepuasan kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi turnover dalam perusahaan yaitu ketidakamanan kerja yang dialami karyawan. Karyawan yang mengalami rasa tidak aman yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kekaryawanan mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak dapat diramalkan berakibat pada cenderung meningkatnya keinginan berpindah [7]. Penelitian yang dilakukan [8],

menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keinginan berpindah, karena ketidakamanan kerja yang terjadi terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan sebagai stressor. Selain beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan terdapat faktor kepribadian yang diduga memoderasi hubungan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja terhadap keinginan berpindah yaitu *locus of control*. *Locus of control* didefinisikan sebagai keyakinan masing-masing individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya [9]. Berbagai penelitian yang ada pada saat ini menjelaskan bahwa variabel psikologis *locus of control* berguna dalam memahami keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan [10]. Penelitian yang dilakukan [11], menyatakan bahwa tekanan pekerjaan, dukungan kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah karyawan dipengaruhi oleh variabel *locus of control* sebagai variabel moderator.

Rumah sakit adalah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan khususnya terkait dengan upaya kesehatan yang rujukan yang mendukung upaya kesehatan puskesmas. Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan, bahkan sebagai salah satu faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit, dalam memenuhi kepuasan pasien mau tidak mau harus diakui bahwa perawat merupakan tulang punggung suatu rumah sakit. Angka keluar tinggi dapat mengakibatkan rumah sakit harus mengeluarkan biaya yang cukup besar selain pesangon yang harus dibayar kepada perawat, pihak rumah sakit juga harus mengeluarkan kembali biaya untuk merekrut kembali perawat untuk menggantikan perawat yang berhenti.

Oleh karena itu faktor-faktor yang memberikan peranan terhadap tercapainya keputusan untuk mengundurkan diri atau tidak dari suatu pekerjaan perlu dianalisis sebagai pertimbangan atau rekomendasi pada saat melakukan perekrutan maupun dalam mengelola retensi karyawan khususnya Sektor kesehatan seperti rumah sakit. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis beberapa faktor yang diprediksi berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan perawat mengingat sebagian besar penelitian mengenai keinginan berpindah mengeksplorasi bagaimana perilaku berpindah dipengaruhi oleh karakteristik organisasi yang terkait dengan beban kerja, gaya manajemen, pemberdayaan dan otonomi, peluang promosi dan jadwal kerja. Penelitian ini menggunakan faktor lain dalam menganalisis keinginan berpindah dengan

menggunakan faktor individual *locus of control* sebagai variabel pemoderasi pada pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja terhadap keinginan berpindah.

2. KAJIAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

2.1. Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Keinginan Berpindah

Komitmen dalam organisasi menimbulkan keterikatan individu pada organisasi, keyakinan yang kuat, penerimaan atas tujuan organisasi dan keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi [1]. Komponen komitmen organisasional terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif [12]. Komitmen berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi, anggota organisasi dengan komitmen yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi tersebut sehingga anggota organisasi akan merasa betah dan enggan untuk meninggalkan organisasinya dan sebaliknya bila anggota organisasi memiliki komitmen yang rendah maka kecenderungan keinginan berpindah akan tinggi [12]. Studi yang dilakukan oleh [13], menunjukkan terdapat komponen sikap yang berkaitan dengan keinginan berpindah. Komponen tersebut adalah *affectivity*, yang diasosiasikan sebagai prangka kognitif dimana individu akan menginterpretasikan kehidupan mereka. Kecenderungan afektif dan gaya kognitif mempengaruhi bagaimana individu mengevaluasi pekerjaan mereka dan hasil yang dicapai. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh [14], menunjukkan bahwa komitmen organisasional lebih berperan penting sebagai prediktor terhadap keinginan berpindah dari karyawan dibanding kepuasan kerja. Berdasarkan paparan tersebut maka peneliti membangun hipotesis:

H1. Komitmen organisasional berpengaruh negatif secara signifikan terhadap keinginan berpindah perawat.

2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah

Kepuasan kerja adalah kunci yang mengarah ke penghargaan, kesejahteraan, promosi, dan hal lain yang mengarah pada perasaan terpenuhi [15]. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi

sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Secara empiris dapat disimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar.

Banyak penelitian yang menemukan adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan. Keluar masuk karyawan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya [1]. Hal ini didukung oleh [5], yaitu kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif dengan keinginan berpindah tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Mereka yang kepuasan kerjanya lebih rendah mudah untuk meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Studi lainnya yang dikemukakan [16], menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keinginan berpindah mempunyai hubungan negatif. Terbukti secara empiris pada profesional sistem informasi yang sering diindikasikan memiliki komitmen dan kepuasan kerja yang rendah, sehingga keinginan berpindah profesional tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan profesional lainnya [17]. Hal tersebut didukung penelitian [18], yang menemukan bahwa kepuasan kerja dan keinginan berpindah mempunyai pengaruh langsung terhadap keinginan berpindah. Berdasarkan paparan tersebut maka peneliti membangun hipotesis :

H2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap keinginan berpindah perawat.

2.3. Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Keinginan Berpindah

Individu yang merasa tertekan memiliki alasan yang rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi kariernya, Karyawan yang mengalami tekanan atau tidak mendapat tekanan, diduga bereaksi terhadap pengaruh ketidakamanan kerja dengan mencari alternatif pekerjaan ditempat lain. Masalah serius yang dihadapi organisasi jika jumlah individu yang meninggalkan organisasi tersebut tinggi. Komponen yang diasumsikan mendasari munculnya ketidakamanan kerja kemungkinan kehilangan pekerjaan dan rasa takut kehilangan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh [19] menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keinginan berpindah, karena ketidakamanan kerja yang terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Peranan ketidakamanan kerja dalam hal ini adalah memunculkan rasa

tidak tenang dalam bekerja (*insecure*), mengancam keberadaan individu atau karyawan yang bersangkutan dan jika berlangsung terus menerus dapat menimbulkan gangguan psikologis. Karena ketidakamanan kerja mencerminkan serangkaian pandangan individu mengenai kemungkinan terjadinya peristiwa negatif pada pekerjaan, maka sangat mungkin perasaan ini akan dapat membawa akibat negatif pada kepuasan kerja sebagai respon emosional utama terhadap pekerjaan. Timbulnya ketidakamanan kerja mencerminkan pandangan individu bahwa organisasi sudah melalaikan kontrak tersebut dalam hubungannya dengan aspek kerja tertentu, akibatnya loyalitas akan terpengaruh secara negatif. Loyalitas yang menurun memudahkan individu atau karyawan mencari alternatif-alternatif pekerjaan di luar organisasi.

Ketidakamanan pekerjaan mengarah pada sikap kerja yang disfungsional, seperti menurunnya upaya, keinginan berpindah, dan resistensi terhadap perubahan yang gilirannya, mempengaruhi indikator utama efektivitas organisasi seperti produktivitas yang lebih rendah, *turnover* tinggi, dan adaptasi lebih rendah [20]. Berdasarkan paparan tersebut maka peneliti membangun hipotesis :

H3. Ketidakamanan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap keinginan berpindah perawat.

2.4. Pengaruh *Locus of control* terhadap Komitmen organisasional, Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja pada Keinginan Berpindah

Secara teoritis orang yang memiliki *locus of control* yang internal akan lebih memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi dibanding orang yang *locus of control* nya eksternal [21]. Komitmen organisasional menurut [3] ditentukan oleh nilai pribadi (usia, lama kerja, perangai atau sifat seperti pengaruh positif atau negatif, sifat pengendalian *locus of control* eksternal atau internal) dan organisasional (desain pekerjaan, gaya kepemimpinan seorang pengawas). Kondisi karyawan yang memiliki *locus of control* yang internal akan cenderung lebih mampu melaksanakan tugasnya dan lebih mampu menikmati pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menimbulkan kecenderungan untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasional yang tinggi maka akan mempengaruhi tingkat keinginan berpindah karyawan karena pengaruh *locus of control* terhadap komitmen organisasional. Riset yang dilakukan [22], menunjukkan hubungan negatif antara komitmen organisasional baik dengan kemangkiran maupun tingkat berpindahnya karyawan. Seseorang dapat saja merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan menganggap sebagai kondisi

sementara, tapi komitmen organisasional adalah sebagai suatu keseluruhan. Berdasarkan paparan tersebut maka peneliti membangun hipotesis :

H4. *Locus of control memoderasi terhadap komitmen organisasional pada keinginan berpindah.*

Locus of control berpengaruh terhadap hubungan kepuasan kerja dengan keinginan berpindah karena karyawan yang cenderung memiliki internal *locus of control* yang akan memberikan keberhasilan dalam bekerja sehingga dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan keinginan karyawan untuk berpindah cenderung akan berkurang. Namun apabila seorang karyawan mempunyai kecenderungan mempercayai faktor-faktor di luar dirinya berupa nasib dan keberuntungan serta kekuasaan atasan dan lingkungan kerja yang mendukung hasil pekerjaannya sebagai penentu keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki *external locus of control*, hal ini justru akan menurunkan kepuasan kerja dan mengakibatkan meningkatnya kecenderungan keinginan berpindah karyawan. Penelitian yang dilakukan [23] menunjukkan bahwa variabel moderating *locus of control* akan menjadi penengah hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan. Berdasarkan paparan tersebut maka peneliti membangun hipotesis :

H5. *Locus of control memoderasi pengaruh kepuasan kerja pada keinginan berpindah.*

Locus of control mencerminkan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan suatu peristiwa [21]. Individu dengan pandangan pusat pengendalian eksternal bahwa kekuatan lingkungan yang menentukan nasibnya dan sedikit kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian tersebut. Sebaliknya individu dengan pusat pengendalian internal percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya dan mempunyai kemampuan menghadapi ancaman yang timbul dari lingkungannya. Akibat dari situasi tersebut, individu dengan pusat pengendalian internal berusaha menyelesaikan masalah dan karena keyakinan diri yang tinggi, maka ancaman yang timbul kurang mempengaruhi persepsinya mengenai pekerjaan dengan ketidakamanan kerja lebih rendah dan berkurangnya kecenderungan keinginan berpindah karyawan, Sebaliknya individu dengan pusat pandangan eksternal lebih mudah merasa terancam dan merasa tidak berdaya, akibatnya jika individu tersebut menghadapi perubahan negatif dalam

pekerjaannya dalam hal ini ketidakamanan kerja yang dirasakan menjadi lebih tinggi dan mengakibatkan meningkatnya keinginan berpindah karyawan. Maka dengan adanya hubungan negatif antara *locus of control* dengan tingkat ketidakamanan kerja berpengaruh juga dengan hubungan ketidakamanan kerja dengan keinginan berpindah dengan pengaruh yang meningkatkan dan merendahkan tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan mempengaruhi juga tingkat keinginan berpindah yang akan dirasakan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian yang dilakukan [24], menemukan bahwa *locus of control* merupakan prediktor dari ketidakamanan kerja. Berdasarkan paparan tersebut maka peneliti membangun hipotesis:

H6. Locus of control memoderasi pengaruh ketidakamanan kerja pada keinginan berpindah perawat.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Sampel dan Metode Pengumpulan Data

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit X Samarinda. Penelitian ini akan menggunakan teknik non probabilitas dengan *purposive sampling*, peneliti memilih responden semata-mata berdasarkan karakteristik, pengalaman, sikap atau persepsi mereka [25]. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah perawat yang telah bekerja dengan masa kerja setidaknya 6 bulan, karena diharapkan perawat dengan masa kerja 6 bulan atau lebih perawat sudah lebih mengenal rumah sakit tempat bekerja dan dapat diidentifikasi adanya keadilan organisasional yang dirasakan perawat. Penentuan ukuran sampel dapat digunakan pendekatan dari [26], dengan jumlah responden 15 s/d 20 setiap satu variabel untuk minimum kecukupan *power lack regresi* sebesar 0,80. Maka jumlah sampel minimal untuk penelitian ini sebanyak 100 responden, maka penulis akan menggunakan sampel sebanyak 150 responden. Penelitian ini menggunakan survei tertutup dan sumber data dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli tanpa media perantara. Data primer yang dihasilkan dalam penelitian ini merupakan hasil tanggapan dari responden perawat yang mengembalikan kuesioner penelitian. Kuesioner diserahkan kepada responden lengkap dengan petunjuk pengisiannya dengan perawat Rumah Sakit X Samarinda sebagai responden dan untuk menjaga validitas maka kuesioner didesain acak dengan tujuan agar responden tidak mengetahui arah penelitian.

3.2. Pengukuran Variabel

Keinginan Berpindah diukur dengan instrumen yang dikembangkan [27], yang terdiri atas 4 item pertanyaan, dengan contoh pertanyaan “Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru tahun depan” yang diukur dengan skala 1 -5.

Komitmen organisasional diukur dengan instrumen yang dikembangkan [12], yang terdiri atas 15 item pertanyaan, dengan contoh pertanyaan “Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di rumah sakit ini” yang diukur dengan skala 1-5.

Kepuasan kerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan [5], yang terdiri atas 10 item pertanyaan, dengan contoh pertanyaan “Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan.” yang diukur dengan skala 1-5.

Ketidakamanan kerja diukur dengan elemen instrumen yang dikembangkan [9], yang terdiri atas 4 item pertanyaan, dengan contoh pertanyaan “Saya pesimis terhadap masa depan saya jika tetap bekerja disini” yang diukur dengan skala 1-5.

Locus of control diukur dengan instrumen yang dikembangkan [28], yang terdiri atas 4 item pertanyaan, dengan contoh pertanyaan “Sering kali saya mengambil keputusan berdasarkan pada hasil lemparan koin.” yang diukur dengan skala 1-5.

3.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk menguji efek utama dan efek moderasi di riset ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi moderasian lewat suatu metode yang disebut dengan analisis regresi berjenjang (*hierarchical regression analysis*). Metode ini membutuhkan dua buah persamaan regresi, yaitu sebuah hanya berisi dengan efek-efek utama dan efek moderasi sebagai berikut :

1. Untuk menguji Hipotesis 1 dan 4, persamaan yang digunakan adalah:

$$VD = \alpha + \beta_1 VI_1 + \beta_2 VMO + e \quad (1)$$

$$VD = \alpha + \beta_1 VI_1 + \beta_2 VMO + \beta_3 VI_1 * VMO + e \quad (2)$$

Keterangan :

VD = Keinginan berpindah (Y)

α = Konstanta

$\beta_1 VI_1$ = Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasional

$\beta_2 VMO$ = Koefisien regresi untuk variabel *locus of control*

$\beta_2 VI_1 VMO$ = Koefisien Interaksi VI_1 dengan VMO

2. Untuk menguji Hipotesis 2 dan 5, persamaan moderasi yang digunakan adalah:

$$VD = \alpha + \beta_1 VI_2 + \beta_2 VMO + e \quad (3)$$

$$VD = \alpha + \beta_1 VI_2 + \beta_2 VMO + \beta_3 VI_2 * VMO + e \quad (4)$$

Keterangan :

VD = Keinginan berpindah (Y)

α = Konstanta

$\beta_1 VI_2$ = Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja

$\beta_2 VMO$ = Koefisien regresi untuk variabel *locus of control*

$\beta_3 VI_2 VMO$ = Koefisien Interaksi VI_2 dengan VMO

3. Untuk menguji Hipotesis 3 dan 6, persamaan moderasi yang digunakan adalah:

$$VD = \alpha + \beta_1 VI_3 + \beta_2 VMO + e \quad (5)$$

$$VD = \alpha + \beta_1 VI_3 + \beta_2 VMO + \beta_3 VI_3 * VMO + e \quad (6)$$

Keterangan :

VD = Keinginan berpindah (Y)

α = Konstanta

$\beta_1 VI_2$ = Koefisien regresi untuk variabel ketidakamanan kerja

$\beta_2 VMO$ = Koefisien regresi untuk variabel *locus of control*

$\beta_3 VI_3 VMO$ = Koefisien Interaksi VI_3 dengan VMO

Pengujian efek moderasi dapat dilakukan dengan dua cara, pertama efek moderasi dilihat dari kenaikan R^2 persamaan regresi yang berisi dengan efek-efek utama dan efek moderasi (persamaan 2) dari persamaan regresi yang hanya berisi dengan efek utama saja (persamaan 1), kedua efek moderasi juga dapat dilihat dari signifikansi koefisien β_4 dari interaksi ($VI * VMO$) di persamaan 2.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Uji Validitas

Confirmatory Factor Analysis (CFA) dapat dilihat dengan uji *Kaiser Meyer Olkin (KMO)* dan *Bartlett's Test* yang bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel. Dari hasil pengujian menunjukan nilai KMO MSA sebesar 0,533 lebih besar dari 0,5 yang berarti bahwa setiap butir pernyataan disetiap variabel tersebut dapat digunakan sebagai prediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain dan dengan begitu variabel tersebut dapat digunakan dalam analisis selanjutnya. Pada pengujian validitas yang menggunakan *confirmatory factor*

analysis menunjukan variabel komitmen organisasional terdapat 9 item pertanyaan yang valid dari 15 item pertanyaan yang diujikan, variabel kepuasan kerja terdapat 5 item pertanyaan yang valid dari 10 item pertanyaan yang diujikan, variabel ketidakamanan kerja terdapat 4 item pertanyaan yang valid dari 4 item pertanyaan yang diujikan dan variabel keinginan berpindah terdapat 4 item pertanyaan yang valid dari 4 item pertanyaan yang diujikan.

Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *alpha cronbach*nya $> 0,6$ [29]. Dari tabel 4.1 di bawah dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan niainya sudah diatas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel. Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 : Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen organisasional	0.963	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.931	Reliabel
Ketidakamanan Kerja	0.798	Reliabel
<i>Locus of control</i>	0.910	Reliabel
Keinginan Berpindah	0.885	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Pengujian Hipotesis

Analisis regresi moderasian dilakukan dengan metode analisis regresi berjenjang dengan dua persamaan yaitu efek utama dan efek interaksi. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selanjutnya diringkas sebagai berikut :

Tabel 4.2 : Hasil Analisis Regresi Berjenjang

Tahap 1 Efek Utama	Keinginan Berpindah			Tahap 2 Efek Interaksi	Keinginan Berpindah		
	(β)	t	Sig		(β)	t	Sig
Hipotesis 1				Hipotesis 4			
Tahap 1 efek utama:				Tahap 2 interaksi :			
Komitmen	-0,525	-7,829	0,000	Komitmen organisasional	-0,520	-7,652	0,000
organisasional	0,224	3,340	0,001	<i>Locus of control</i>	0,224	3,332	0,001
<i>Locus of control</i>				Interaksi Komitmen	0,034	0,550	0,583
				organisasional*LOC			
R ²	0,342	-	-	R ²	0,344	-	-
R ² Change	0,050	-	-	R ² Change	0,001	-	-
Hipotesis 2				Hipotesis 5			
Tahap 1 efek utama:				Tahap 2 interaksi :			
Kepuasan Kerja	-0,366	-4,901	0,000	Kepuasan Kerja	-0,399	-5,197	0,000
<i>Locus of control</i>	0,320	4,284	0,000	<i>Locus of control</i>	0,317	4,264	0,000
				Interaksi Kepuasan	-0,099	-1,684	0,094
				Kerja*LOC			
R ²	0,199	-	-	R ²	0,214	-	-
R ² Change	0,100	-	-	R ² Change	0,015	-	-
Hipotesis 3				Hipotesis 6			
Tahap 1 efek utama:				Tahap 2 interaksi :			
Ketidakamanan kerja	0,480	6,655	0,000	Ketidakamanan Kerja	0,494	6,807	0,000
<i>Locus of control</i>	0,140	1,948	0,053	<i>Locus of control</i>	0,156	2,147	0,033
				Interaksi Ketidakamanan	0,090	1,393	0,166
				Kerja*LOC			
R ²	0,284	-	-	R ²	0,293	-	-
R ² Change	0,018	-	-	R ² Change	0,009	-	-

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.2. diketahui bahwa pada efek utama menunjukkan bahwa koefisien parameter variabel komitmen organisasional sebesar -0.525 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari α 0,05, berarti secara parsial komitmen organisasional berpengaruh negatif secara signifikan terhadap keinginan berpindah, dengan demikian hipotesis 1 (H1) yang berbunyi “komitmen organisasional berpengaruh negatif secara signifikan terhadap keinginan berpindah perawat” **terbukti** atau **diterima**. Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel komitmen organisasional dan keinginan berpindah menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah. Semakin tinggi komitmen organisasional perawat, semakin rendah tingkat keinginan berpindah perawat, dengan demikian rumah sakit yang berusaha memaksimalkan tingkat komitmen

organisasional pada perawatnya bisa mengharapkan adanya penurunan dalam tingkat keinginan berpindah kerja perawatnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan peneliti sebelumnya [30], menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan berpindah dari organisasi.

Uji t pada efek interaksi pada tabel 4.2. menunjukkan bahwa variabel interaksi komitmen organisasional*LOC yang merupakan interaksi antara komitmen organisasional dan *locus of control* sebesar 0,538, lebih dari 0,05 sehingga tidak signifikan dan pada efek interaksi mengalami penurunan R^2 Change dari 0,050 atau 5% menjadi 0,001 atau 1% sehingga dengan demikian hipotesis 4 (H4) “*locus of control* memoderasi terhadap komitmen organisasional pada keinginan berpindah perawat” **Tidak terbukti** atau **ditolak**. Hipotesis keempat ditolak, karena *locus of control* merupakan variabel kepribadian yang memperlihatkan sejauh mana seorang individu dapat mengendalikan atau mempengaruhi lingkungan serta kondisi yang dihadapi. Perawat cenderung mengarah pada *external locus of control* yang melihat keberhasilan dan kegagalan dari faktor kesukaran dan nasib atau takdir, oleh karena itu apabila perawat mengalami kegagalan perawat cenderung menyalahkan lingkungan sekitar dan nasib atau takdir yang menjadi penyebab sehingga perawat akan menerima keadaan yang terjadi karena diluar kendali perawat, maka keadaan tersebut tidak mempengaruhi komitmen afektif yang berkaitan dengan adanya keinginan individu untuk terikat di dalam organisasi karena keinginan diri sendiri yang cukup tinggi pada perawat terhadap organisasinya sesuai hipotesis yang diajukan sebelumnya sehingga perawat akan enggan untuk berpindah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya [27], yang menemukan bahwa variabel *locus of control* tidak berperan sebagai pemoderasi pengaruh komitmen organisasional pada keinginan berpindah.

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.2. diketahui bahwa pada efek utama menunjukkan bahwa koefisien parameter variabel kepuasan kerja sebesar -0.366 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari α 0,05, berarti secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap keinginan berpindah, dengan demikian hipotesis 2 (H2) yang berbunyi “kepuasan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap keinginan berpindah perawat” **terbukti** atau **diterima**. Perawat yang memiliki kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya kepuasan kerja yang rendah dari perawat akan mengarahkan perawat untuk mempertimbangkan alternatif pekerjaan alternatif untuk

mendapatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi seperti contohnya tingkat pembayaran, tingkat pembayaran yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan perawat akan menyebabkan ketidakpuasan dan mempengaruhi keputusan keinginan berpindah seorang perawat karena resiko dan beban pekerjaan yang tidak sesuai harapan perawat. Hal ini diperkuat penelitian sebelumnya [31], yang menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah berkaitan dengan peningkatan keinginan berpindah dan turnover yang sebenarnya pada karyawan.

Uji t pada efek interaksi pada tabel 4.2. menunjukkan bahwa variabel interaksi kepuasan kerja*LOC yang merupakan interaksi antara kepuasan kerja dan *locus of control* sebesar dengan tingkat signifikansi 0,094, lebih dari 0,05 sehingga tidak signifikan dan presentasi R^2 mengalami penurunan dari 0,100 atau 10% menjadi sebanyak 0,015 atau 1,5% sehingga dengan demikian hipotesis 5 (H5) yang berbunyi “*locus of control* memoderasi terhadap kepuasan kerja pada keinginan berpindah perawat” **tidak terbukti** atau **ditolak**. Penolakan hipotesis kelima dalam penelitian ini mengindikasikan perawat mempunyai kecenderungan mempercayai faktor-faktor di luar dirinya berupa nasib dan keberuntungan serta kekuasaan atasan dan lingkungan kerja yang mendukung hasil pekerjaannya sebagai penentu keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dapat dikatakan perawat memiliki kecenderungan *external locus of control* yang hanya akan bergantung pada nasib terhadap pekerjaan-pekerjaan, sikap atasan dan menyalahkan keadaan yang kurang beruntung, sehingga pekerjaan akan menjadi terhambat dan kinerja menjadi buruk yang akan menurunkan kepuasan kerja dan cenderung untuk berpindah.

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.2. diketahui bahwa pada efek utama menunjukkan bahwa koefisien parameter variabel ketidakamanan kerja sebesar 0.480 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari α 0,05, berarti secara parsial ketidakamanan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap keinginan berpindah, dengan demikian hipotesis 3 (H3) yang berbunyi “ketidakamanan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap keinginan berpindah perawat,” **terbukti** atau **diterima**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya [32], menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah. Meningkatnya ketidakamanan kerja di suatu organisasi akan menimbulkan ketegangan dan rasa tidak nyaman dalam bekerja yang akan meningkatkan keinginan berpindah bagi karyawan di dalam suatu organisasi. Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel ketidakamanan kerja dan keinginan berpindah

menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah. Ketidakamanan kerja yang dihadapi oleh perawat antara lain status kepegawaian yang berstatus kontrak, memburuknya kondisi pekerjaan dan ancaman tertular penyakit pasien, sehingga semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja tersebut yang dirasakan oleh perawat. Perawat yang merasa terancam pekerjaannya memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dipertimbangkan lebih aman dan berakibat timbulnya biaya potensial yang tidak ekonomis bagi rumah sakit karena berpindahnya perawat.

Uji t pada efek interaksi pada tabel 4.2. menunjukkan bahwa variabel interaksi ketidakamanan kerja*LOC yang merupakan interaksi antara ketidakamanan kerja dan *locus of control* sebesar dengan tingkat signifikansi 0,166, lebih dari 0,05 sehingga tidak signifikan signifikan dan presentasi R^2 mengalami penurunan dari 0,018 atau 1,8% menjadi sebanyak 0,009 atau 0,9% sehingga dengan demikian hipotesis 6 (H_6) yang berbunyi “diduga *locus of control* memoderasi terhadap ketidakamanan kerja pada keinginan berpindah perawat” **tidak terbukti** atau **ditolak**. Penolakan terhadap hipotesis keenam ini berkaitan dengan *external locus of control* yang percaya bahwa kekuatan lingkungan yang menentukan nasibnya dan sedikit kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian tersebut. Sikap menerima keadaan sebagai nasib atau takdir tidak memberikan pengaruh terhadap perasaan tidak aman yang mencakup keresahan perawat akan status kontrak dan bahaya tertular penyakit dari pasien, karena perawat akan cenderung menerima keadaan dan tetap bertahan dalam perusahaan walaupun itu mengganggu kepentingannya, posisi pekerjaan dan aspek pekerjaannya yang dalam beberapa kondisi tertentu misalnya, perawat yang mayoritas wanita dengan suami atau pasangan hidupnya memiliki pekerjaan karena perawat-perawat tersebut bekerja bukan sebagai tulang punggung keluarga dan sebagai sarana aktualisasi untuk mengembangkan potensi diri perawat sehingga tidak akan memunculkan keinginan berpindah.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Keinginan berpindah merupakan sinyal awal terjadinya perpindahan karyawan. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian bagi rumah sakit karena tingginya perpindahan di dalam suatu organisasi dapat mengganggu aktifitas dan produktifitas. Komitmen dalam organisasi maka akan menimbulkan keterikatan individu pada organisasi, keyakinan yang kuat, penerimaan atas tujuan organisasi dan keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi. Mempertahankan kondisi komitmen organisasional dapat dilakukan dengan cara melibatkan perawat dalam setiap kegiatan organisasi, baik kegiatan di dalam

maupun di luar organisasi, misalnya peringatan hari ulang tahun rumah sakit, kegiatan rutin keagamaan, dan kegiatan lainnya sebagai wadah interaksi bagi sesama perawat maupun manajemen.

Perawat yang memiliki kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Pihak manajemen rumah sakit dapat mempertahankan kondisi kepuasan kerja yang ada pada saat ini dengan cara memberikan perawat untuk meningkatkan kemampuan keterampilan, pemberian kompensasi yang adil, menciptakan suasana kerja yang kondusif, pemberian dukungan yang dilakukan oleh atasan dalam dan peningkatan solidaritas antar perawat dengan rekan kerjanya. Perawat yang merasa terancam pekerjaannya memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dipertimbangkan lebih aman. Oleh karena itu pihak manajemen rumah sakit dapat memperhatikan aspek-aspek pekerjaan secara keseluruhan agar perawat tidak merasa terancam terhadap pekerjaan yang dijalani dengan cara mengelola dengan baik segala perubahan yang dilakukan, sehingga perawat tidak menganggapnya sebagai ancaman dan mengantisipasi dampak negatif yang muncul dengan sosialisasi dan komunikasi.

Penelitian ini hanya dilakukan pada sektor kesehatan pada karyawan yang bekerja sebagai perawat, sehingga perlu ada penelitian lebih lanjut jika diterapkan pada sektor lain misalnya pada sektor perdagangan, sektor perbankan dan industri manufaktur karena setiap sektor memiliki karakter komitmen organisasional, kepuasan kerja, ketidakamanan kerja, *locus of control*, dan keinginan berpindah yang berbeda. Penelitian ini memberikan masukan terhadap penelitian-penelitian selanjutnya yang terkait dengan keinginan berpindah, disarankan penelitian selanjutnya untuk dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap keinginan berpindah seperti konflik peran, ketidakjelasan peran, kepemimpinan dan stres kerja serta masih diperlukan penelitian pada aspek yang sama untuk mengetahui konsistensi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mathis, R. L., & Jackson, J. J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- [3] Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior 11th ed*. New York: McGraw Hill Companies Inc.

- [4] Poznanski, P. J., & Bline, D. M. (1997). Using structural equation modeling to investigate the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment among staff accountants. *Behavioral Research in Accounting* 9(1), 154-171.
- [5] Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2009). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.
- [6] Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1972). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522. doi:10.1037/0033-2909.86.3.493
- [7] Burchell, B. J., Wichert, I. C., & Nolan, J. P. (2002). Job insecurity psychological well-being and family life. Dalam *The Insecure Workforce* (193-221). New York: Routledge.
- [8] Barling, J., & Kelloway, E. K. (1997). Job Insecurity and Health : The Moderating Role of Workplace Control. *Occupational Health and Industrial Medicine*, 1(36), 17.
- [9] Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- [10] Larwood, L., Wright, T. A., Desrochers, S., & Dahir, V. (1998). Extending latent role and psychological contract theories to predict intent to turnover and politics in business organizations. *Group and Organization Management*, 23(2), 100-123.
- [11] Halim, A. A. (1981). Personality and Task Moderators of Subordinate Responses to Perceived Leader Behavior. *Human Relations*, 34(1), 73-88.
- [12] Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 63(1), 1-8 doi:<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- [13] Necowitz, L. B., & Roznowski, M. (1994). Negative affectivity and job satisfaction: Cognitive processes underlying the relationship and effects on employee behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 270-294.
- [14] Zeffane, R. M. (1994). Zeffane, R. M. (1994). Understanding employee turnover: The need for a contingency approach. *International journal of Manpower*, 15(9), 22-37. *International journal of Manpower*, 15(9), 22-37.
- [15] Kaliski, B. S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*, (2nd ed.). Detroit: Thompson Gale.
- [16] Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (1995). Professionalism and its consequences: A study of internal auditors. *Auditing*, 1, 64.

- [17] Tan, M., & Igbaria, M. (1994). Turnover and remuneration of information technology professionals in Singapore. *Information & Management*, 26(4), 219-229.
- [18] Ali, N., Muhammad, A., & Baloch, Q. B. (2010). Ali, N., Muhammad, A., & Baloch, Q. B. (2010). Measuring the level of job satisfaction, commitment and turnover intentions of Private Sector Universities' teachers of NWFP, Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2, 129-142.
- [19] Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2002). Impact of restructuring, job insecurity and job satisfaction in hospital nurses. *Stress News*, 14(1), 1-7.
- [20] Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6-19.
- [21] Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: General and applied*, 80(1), 1.
- [22] Ahmad, S., Shahzad, K., Rehman, S., Khan, N. A., & Shad, I. U. (2010). Impact of organizational commitment and organizational citizenship behavior on turnover intentions of call center personnel in Pakistan. *European Journal of Social Sciences*, 17(4), 585-591.
- [23] Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological bulletin*, 91(3), 482.
- [24] Suwandi, S., & Indriantoro, N. (1999). Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 2(2), 173.
- [25] Cooper, D. R., & Schindler, S. P. (2014). *Business Research Methods* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- [26] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upple Saddle River, New Jersey: Pearson Education Inc.
- [27] Chiu, C. K., Chien, C. S., Lin, C. P., & Yun, H. C. (2005). Understanding hospital employee job stress and turnover intentions in a practical setting: The moderating role of locus of control. *Journal of management development*, 24(10), 837-855.
- [28] Johnson, G., & McGill, G. A. (1988). An abbreviated locus of control measurement scale. *Working paper, University of Houston*.
- [29] Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariat Dengan Menggunakan SPSS* (3 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- [30] Grant, K., David, W., George, S. L., & William, C. M. (2001). The role of satisfaction with territory design on the motivation, attitudes,. *Journal of the Academy of Marketing*, 29(2), 165-178.
- [31] Wickramasinghe, V. (2010). Impact of Time Demands of Work on Job Satisfaction. *Strategic Outsourcing: An International Journal*, 3(3), 246-255.
- [32] Sora, B., Caballer, A., & Peiro, J. M. (2010). The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 149(1), 59-72.